

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра менеджмента

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н. Хайруллина М. В.
“ ____ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Экономика и социология труда

Образовательная программа: 38.03.02 Менеджмент, профиль: Менеджмент организации

Курс: 2, семестр : 4

Факультет бизнеса, очно-заочная форма обучения

		Семестр
№	Вид деятельности	4
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	4
2	Всего часов	144
3	Всего занятий в контактной форме, час.	80
4	Лекции, час.	36
5	Практические занятия, час.	36
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	36
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	6
10	Самостоятельная работа, час.	64
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	РГЗ
12	Вид аттестации	Э

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 38.03.02 Менеджмент

ФГОС введен в действие приказом №7 от 12.01.2016 г. , дата утверждения: 09.02.2016 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, вариативная

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 38.03.02 Менеджмент

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

КМ, протокол заседания кафедры №6 от 20.06.2017

Утверждена на совете факультета бизнеса, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

доцент, д.э.н. Борисова А. А.

Заведующий кафедрой:

доцент, д.э.н. Борисова А. А.

Ответственный за образовательную программу:

заведующий кафедрой Борисова А. А.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; в части следующих результатов обучения:	
у5. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	
Компетенция ФГОС: ОК.5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
Компетенция ФГОС: ОПК.6 владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; в части следующих результатов обучения:	
з3. знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда	
у4. владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	
Компетенция ФГОС: ПК.1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; в части следующих результатов обучения:	
з5. знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	
з6. знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени	
у3. уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
<i>Экономика и социология труда</i>	
ПК.1.35 знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	
1. знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.1.36 знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени	
2. знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.1.у3 уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	
3. уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.3.у5 уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	
4. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	Лекции; Практические занятия
ОПК.6.з3 знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда	

5.знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.у1 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
6.уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.6.у4 владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	
7.владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	Лекции; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 4				
Дидактическая единица: Профессиональная структура общества				
1. Труд: экономическая сущность и содержание. Роль труда в развитии общества. Социальные функции труда. Виды труда и трудовой деятельности. Развитие наук о труде. Структура наук о труде и персонале,	4	4	1, 2, 3, 4	Конспектирование
2. Занятость: сущность, виды, формы. Занятость продуктивная, социально полезная, полная, рациональная, эффективная. Регулирование занятости. Экономически активное и неактивное население.	5	8	5, 6	Конспектирование, обсуждение
5. Понятие "профессии" в отечественной и зарубежной литературе, классификации. Профессиональная структура общества. Основные предпосылки изменения профессионального разделения труда.	1	6	3, 4, 7	Конспектирование, обсуждение
0. Население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал: сущность, содержание понятий. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, виды, фазы. Трудовой потенциал человека, общества, предприятия	1	4	3, 4, 5, 6	Решение задач
Дидактическая единица: Модели формирования рынков труда				
4. Понятие рынка труда (РТ), его элементы и функции. Модели РТ. Типы, формы, разновидности и сегменты РТ. Внешний и внутренний РТ. Открытый и скрытый РТ. Первичный и вторичный РТ.	2	6	1, 3, 4, 5, 6	Конспектирование, обсуждение

Дидактическая единица: Производительность трудовой деятельности				
11. Производительность, продуктивность и эффективность труда: сущность, соотношение понятий, место в системе результативности деятельности предприятия. Предельная производительность труда	3	8	1, 3, 4, 7	Конспектирование, обсуждение

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 4				
Дидактическая единица: Профессиональная структура общества				
1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	3	4	2, 4	Решение задач
Дидактическая единица: Модели формирования рынков труда				
2. Методика мониторинга рынка труда	2	6	2, 3, 4, 6	Апробация методики мониторинга рынка труда
3. Методы регулирования конъюнктуры рынка труда	2	6	1, 3, 4	Дискуссия
Дидактическая единица: Производительность трудовой деятельности				
4. Производительность труда	2	2	3, 4, 6	Решение задач
Дидактическая единица: Формирование и развитие трудового коллектива				
5. Социально-психологический климат трудового коллектива. Подходы к изучению	2	2	4	Дискуссия
6. Методика диагностики социально-психологического климата трудового коллектива	4	5	3, 4, 5	Апробация методики диагностики СПК коллектива
Дидактическая единица: Функции и принципы организации оплаты труда				
10. Заработная плата и оплата труда: сущность и различие понятий. Основные элементы организации оплаты труда: нормы труда, тарифная система, формы и системы.	1	5	4	Решение задач
Дидактическая единица: Трудоустройство выпускников, рынок труда				
11. Моделирование образовательно-карьерной траектории обучающихся	3	4	3, 4	Составление резюме.
12. Карьерограмма	1	2	3, 4, 5, 6	Профессионализация обучающихся

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 4				
1	РГЗ	1, 2, 3, 5, 6	10	0

Студент проводит поиск и анализ практико-ориентированных проблем в области управления человеческими ресурсами и организации труда. Знакомится со сложившейся практикой организации работы с персоналом. Характеризует состояние предприятия - эмпирического объекта и анализирует обеспеченность кадровым составом. Предлагает управленческие решения по коррекции сложившейся практики организации трудовой деятельности на предприятии. : Регулирование текучести кадров : методические указания к расчетно-графическим работам для магистрантов по специальности "Менеджмент" (направление - 080500) / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. А. А. Борисова]. - Новосибирск, 2010. - 30, [2] с. : табл.. - Режим доступа: http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2010/3844.pdf				
2	Подготовка к занятиям	1, 2, 3, 5, 6, 7	38	3
Студент знакомится с теоретическими основами экономики и социологии труда и актуальной практикой организации трудовой деятельности на предприятии. Для этого осуществляет поиск информации по темам практических занятий в источниках, указанных в списках основной и дополнительной литературы. Знакомится с нормативными актами, регламентирующими практику организации труда (по темам практических занятий) , обращаясь к справочно-правовым системам.: Организация трудовой деятельности на предприятии : методические указания к выполнению курсовых работ по направлению 080500 "Менеджмент" / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: А. А. Борисова, Л. И. Дмитриева]. - Новосибирск, 2011. - 29, [1] с. : табл.. - Режим доступа: http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2011/11_3986.pdf				
3	Дополнительная учебная деятельность	3, 5, 6, 7	6	0
Студент готовит доклад -сообщение по итоговому представлению результатов групповой работы по темам .: Организация трудовой деятельности на предприятии : методические указания к выполнению курсовых работ по направлению 080500 "Менеджмент" / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: А. А. Борисова, Л. И. Дмитриева]. - Новосибирск, 2011. - 29, [1] с. : табл.. - Режим доступа: http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2011/11_3986.pdf				
4	Подготовка к аттестации	2, 3	10	3
Студент осуществляет систематизацию информации по курсу.: Организация трудовой деятельности на предприятии : методические указания к выполнению курсовых работ по направлению 080500 "Менеджмент" / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: А. А. Борисова, Л. И. Дмитриева]. - Новосибирск, 2011. - 29, [1] с. : табл.. - Режим доступа: http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2011/11_3986.pdf				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; ЭБС
Консультирование	e-mail
Контроль	e-mail
Размещение учебных материалов	e-mail; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм
1	Дискуссия
Краткое описание применения: Студент конспектирует материалы лекции, участвует в групповом обсуждении, аргументирует позицию в отношении рассматриваемых вопросов	
Подробная информация об использовании технологии приводится в "Организация трудовой деятельности на предприятии : методические указания к выполнению курсовых работ по направлению 080500 "Менеджмент" / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: А. А. Борисова, Л. И. Дмитриева]. - Новосибирск, 2011. - 29, [1] с. : табл.. - Режим доступа: http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2011/11_3986.pdf "	

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS. Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 4		
<i>Подготовка к занятиям:</i>	0	
<i>Лекция:</i>	10	20
<i>Практические занятия:</i>	13	25
<i>РГЗ:</i>	5	15
<i>Экзамен:</i>	20	40

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
		Защита РГЗ	Экзамен
ОК.3	у5. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему		+
ОК.5	у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде		+
ОПК.6	з3. знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда		+
	у4. владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	+	+
ПК.1	з5. знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	+	+
	з6. знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени	+	+
	у3. уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач		+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-010322-8, 12 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
2. Рофе А. И. Экономика труда : [учебник для вузов] / А. И. Рофе. - М., 2011. - 391, [1] с. : ил.
3. Экономика управления персоналом: Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 427 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-006018-7, 200 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
4. Щепакин М. Б., Молчан А. С., Хандамова Э. Ф. Экономика труда : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 400 с. (Бакалавриат) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
5. Райзберг Б. А. Курс экономики : учебник / Б. А. Райзберг, Е. Б. Стародубцева ; под ред. Б. А. Райзберга. - М., 2010. - 671, [1] с. : ил., табл.
6. Борисова А. А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2011]. - Режим доступа: <http://courses.edu.nstu.ru/index.php?show=155&kurs=1157>. - Загл. с экрана.

Дополнительная литература

1. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник / Ж. Т. Тощенко. – М. : Юнити Дана, 2008. – 424 с. – (Magister).
2. Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция : учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Мировая экономика» / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. – М. : Экономика, 2010. – 302, [1] с. : ил., табл. – (Высшее образование).
3. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – Б. м. : Wolters Kluwer, 2011. – 800 с.
4. Здравомыслов А. Г. Человек и его работа в СССР и после : учеб. пособие для вузов / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 486 с.
5. Борисова А. А. Механизм формирования трудовых отношений на предприятии : учебное пособие / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2010. - 203 с. : ил. - Режим доступа: <http://www.ciu.nstu.ru/fulltext/textbooks/2010/boriso.pdf>
6. Экономика и социология труда : учеб.-метод. комплекс / С. П. Бараненко, М. Н. Дудин, Н. В. Лясников, Ю. В. Лясникова. – М. : Рос. акад. предпринимательства, 2011. – 440 с. : ил.
7. Вайсбурд В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] / В. А. Вайсбурд. – М. : Омега-Л, 2011. – 376 с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/book/54717/>. – Загл. с экрана.
8. Экономика труда: Учебник/Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-369-01390-8, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
9. Денисова А. В. HR-бюджет: пошаговое руководство к действию : учебное пособие / А. В. Денисова. - Москва, 2015. - 206 с. : ил., табл.
10. Нормирование труда / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010966-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
11. Производительность труда и техническая политика предприятия: Монография / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 199 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-005685-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.

Интернет-ресурсы

1. Гарант [Электронный ресурс] : справ.-правовая система. – Москва, 1990–2017. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>. – Загл. с экрана.
2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
3. Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов новосибирской области [Электронный ресурс]. – Новосибирск, 2017. – Режим доступа: <http://www.mintrud.nso.ru/>. – Загл. с экрана.
4. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
5. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справ.-правовая система. – Москва, 1992–2017. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана.
6. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Москва, 2014-2017. – Режим доступа: <http://www.gosmintrud.ru/>. – Загл. с экрана.
7. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
8. ЭБС "Znaniy.com" : <http://znaniy.com/>
9. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Регулирование текучести кадров : методические указания к расчетно-графическим работам для магистрантов по специальности "Менеджмент" (направление - 080500) / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. А. А. Борисова]. - Новосибирск, 2010. - 30, [2] с. : табл. - Режим доступа: <http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2010/3844.pdf>
2. Организация трудовой деятельности на предприятии : методические указания к выполнению курсовых работ по направлению 080500 "Менеджмент" / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: А. А. Борисова, Л. И. Дмитриева]. - Новосибирск, 2011. - 29, [1] с. : табл. - Режим доступа: http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2011/11_3986.pdf
3. Экономика и социология труда : методические указания и задания для выполнения контрольной работы по специальности 080507 "Менеджмент организации" / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: А. А. Борисова, Л. И. Дмитриева]. - Новосибирск, 2009. - 20, [2] с. : ил., табл. - Режим доступа: <http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2009/3742.pdf>
4. Энциклопедия кадровой практики [Электронный ресурс] / авт. и сост. А. Б. Барихин. - М., 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с этикетки диска.
5. Занятость и экономика: политика государства в переходный период/А.А.Ткаченко - М.: Энциклопедия, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 276 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-16-103080-6 (online). - Режим доступа: <http://znaniy.com/catalog.php> - Загл. с экрана.

8.2 Специализированное программное обеспечение

- 1 Windows
- 2 Office

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	Используется для презентации материалов лекции и решений кейсов

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра менеджмента

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н., профессор М.В. Хайруллина
“ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

Образовательная программа: 38.03.02 Менеджмент, профиль: Менеджмент организации

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Экономика и социология труда приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	у5. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	Карьерограмма Методика диагностики социально-психологического климата трудового коллектива Методика мониторинга рынка труда Методы регулирования конъюнктуры рынка труда Понятие рынка труда (РТ), его элементы и функции. Модели РТ. Типы, формы, разновидности и сегменты РТ. Внешний и внутренний РТ. Открытый и скрытый РТ. Первичный и вторичный РТ. Производительность, продуктивность и эффективность труда: сущность, соотношение понятий, место в системе результативности деятельности предприятия. Предельная производительность труда Производительность труда Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	РГЗ, части 4-5	Экзамен, вопросы 3, 5, 7,8,20
ОК.5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Занятость: сущность, виды, формы. Занятость продуктивная, социально полезная, полная, рациональная, эффективная. Регулирование занятости. Экономически активное и неактивное население. Карьерограмма Методика мониторинга рынка труда Население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал: сущность, содержание понятий. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, виды, фазы. Трудовой потенциал человека, общества, предприятия Понятие рынка труда (РТ), его элементы и функции. Модели РТ. Типы, формы, разновидности и сегменты РТ. Внешний и внутренний РТ. Открытый и скрытый РТ. Первичный и вторичный РТ. Производительность труда	РГЗ, части 2-5	Экзамен, вопросы 1-5, 6, 9

ОПК.6 владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	33. знать передовой отечественный и зарубежный опыт управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда	Занятость: сущность, виды, формы. Занятость продуктивная, социально полезная, полная, рациональная, эффективная. Регулирование занятости. Экономически активное и неактивное население. Карьерограмма Методика диагностики социально-психологического климата трудового коллектива Население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал: сущность, содержание понятий. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, виды, фазы. Трудовой потенциал человека, общества, предприятия	РГЗ, части 2-5	Экзамен, вопросы 1-8
ОПК.6	у4. владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	Производительность, продуктивность и эффективность труда: сущность, соотношение понятий, место в системе результативности деятельности предприятия. Предельная производительность труда	РГЗ, части 1-5	Экзамен, вопросы 3
ПК.1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	35. знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	Методы регулирования конъюнктуры рынка труда Понятие рынка труда (РТ), его элементы и функции. Модели РТ. Типы, формы, разновидности и сегменты РТ. Внешний и внутренний РТ. Открытый и скрытый РТ. Первичный и вторичный РТ. Производительность, продуктивность и эффективность труда: сущность, соотношение понятий, место в системе результативности деятельности предприятия. Предельная производительность труда Труд: экономическая сущность и содержание. Роль труда в развитии общества. Социальные функции труда. Виды труда и трудовой деятельности. Развитие наук о труде. Структура наук о труде и персонале,	РГЗ, части 1-5	Экзамен, вопросы 10-15, 17, 18, 19
ПК.1	36. знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов	Методика мониторинга рынка труда Труд: экономическая сущность и содержание. Роль труда в развитии общества. Социальные функции труда. Виды труда и трудовой деятельности. Развитие наук о труде. Структура наук о труде и персонале, Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	РГЗ, части 1-5	Экзамен, вопросы 1, 16, 17

	труда, использования рабочего времени	общества		
ПК.1	у3. уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	Методы регулирования конъюнктуры рынка труда Моделирование образовательно-карьерной траектории обучающихся Население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал: сущность, содержание понятий. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, виды, фазы. Трудовой потенциал человека, общества, предприятия Труд: экономическая сущность и содержание. Роль труда в развитии общества. Социальные функции труда. Виды труда и трудовой деятельности. Развитие наук о труде. Структура наук о труде и персонале,	РГЗ, части 1-5	Экзамен, вопросы 5

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по **дисциплине** проводится в 4 семестре - в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.3, ОК.5, ОПК.6, ПК.1. Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 4 семестре обязательным этапом текущей аттестации является расчетно-графическое задание (работа) (РГЗ(Р)). Требования к выполнению РГЗ(Р), состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ(Р).

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.3, ОК.5, ОПК.6, ПК.1, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным

числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра менеджмента

Паспорт экзамена

по дисциплине «Экономика и социология труда», 4 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в устной форме, по билетам. Билеты к экзамену формируются из вопросов, представленных ниже. Билет содержит два теоретических вопроса. По результатам ответов студента на вопросы билета и дополнительные вопросы (уточняющие суть ответа) оценивается сформированность компетенций на разных уровнях. Соответствие уровней сформированности компетенций, критериев оценки и баллов по 100-бальной шкале приведено в таблице.

Получив билет, студент имеет право на подготовку к устному ответу в течение 30 минут.

Форма экзаменационного билета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ФБ

Билет № _____

к экзамену по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Сегментация рынка труда
2. Факторы роста производительности труда

Утверждаю: зав. кафедрой _____ Борисова А.А.
(подпись)

2. Критерии оценки

Таблица - Критерии оценки выполнения работы

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций	Диапазон баллов
Теоретический материал освоен глубоко и в полном объеме. На все два вопроса экзаменационного билета студент ответил правильно и емко, продемонстрировал уверенное владение материалом по всем дополнительным вопросам	Продвинутый	87-100

Теоретический материал освоен на базовом уровне. Студент правильно и умеренно полно ответил на два вопроса экзаменационного билета, но испытывал затруднения при ответе на дополнительные вопросы	Базовый	73-86
Теоретический материал освоен на уровне общего представления. Студент недостаточно полно ответил на один из двух вопросов экзаменационного билета, допустил ряд существенных неточностей и испытывал серьезные затруднения при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый	50-72
Студент продемонстрировал незнание значительной части теоретического материала и правильно, но не полно ответил только на один вопрос экзаменационного билета.	Ниже порогового	0-50

1. Шкала оценки

Итоговая оценка по экзамену выставляется по 100-балльной шкале, по буквенной шкале ECTS и в традиционной форме (в соответствии с действующим **Положением о балльно-рейтинговой системе оценки достижений студентов НГТУ**). Результирующая оценка за освоение дисциплины рассчитывается следующим образом:

$$O_{\text{результатирующая}} = K_1 (0,1) * O_{\text{накопл.1}} + K_2 (0,5) * O_{\text{накопл.2}} + K_3 (0,4) * O_{\text{экзамен.}}$$

$O_{\text{накопл.1}}$ – накопленная оценка за работу на практических занятиях;

$O_{\text{накопл.2}}$ – накопленная оценка за выполнение РГЗ;

$O_{\text{экзамен.}}$ – экзаменационная оценка.

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Сущность и значение организации и нормирования труда
2. Законодательное регулирование рабочего времени
3. Классификация затрат рабочего времени
4. Режим рабочего времени
5. Мотивация и стимулирование командной работы
6. Становление и развитие науки «Экономика и социология труда»
7. Основные категории трудовых ресурсов: население, персонал, кадры
8. Рынок труда и его модели
9. Национальные модели рынка труда
10. Рынок труда: понятие, функции, объект и предмет купли-продажи
11. Компоненты рынка труда
12. Сегментация рынка труда
13. Структура занятости
14. Государственная политика в сфере регулирования занятости
15. Безработица, ее виды и показатели.
16. Факторы роста производительности труда
17. Уровень жизни населения
18. Международная организация труда
19. Неравенство в распределении доходов.
20. Резервы производительности труда

Паспорт расчетно-графической работы

по дисциплине «Экономика и социология труда», 4 семестр

1. Методика оценки

Работа выполняется на примере организации, в которой работает студент (или имеет доступ к информации), (сфера ее деятельности, форма собственности и численность ее работников не ограничиваются).

Структура контрольной работы и содержание каждого раздела:

В *первом разделе работы* необходимо дать краткую характеристику организации (объем не более 3-4 страниц), выбранной для анализа:

- сфера основной деятельности;
- история становления предприятия (год основания, основные изменения в деятельности);
- положение на рынке (доля рынка, основные конкуренты и т.д.);
- краткое описание производственного процесса;
- организационная структура организации.

Во *втором разделе* необходимо провести анализ кадровой обеспеченности в динамике за несколько лет с обязательным аналитическим обзором полученных данных. Результаты представляются в табличном виде.

В *третьем разделе* рекомендуется кратко охарактеризовать организацию труда в организации по всем подсистемам. Необходимо обозначить проблемные моменты в организации трудовой деятельности отметить негативные последствия их наличия для организации.

В *четвертом разделе* студент оценивает экономический ущерб организации, вследствие текучести кадров, согласно методике, представленной в задании.

Пятый раздел содержит материал по разработке диагностического инструментария на оценку потенциальной текучести (анкеты, структуру опроса и т.д.). Разработанная анкета размещается в приложение к контрольной работе.

В заключительном разделе студентом на основе анализа разрабатываются практически приемлемые и эффективные пути решения проблемы по регулированию текучести кадров организации; обосновываются конкретные мероприятия и рекомендации пригодные для практического использования. Рекомендации должны иметь обоснование и информацию о ресурсном обеспечении их реализации.

В *заключение* приводятся:

- краткие выводы по результатам выполненной работы;
- предложения по использованию результатов;
- общая оценка эффективности от фактического или возможного, гипотетического использования результатов работы;
- прогноз развития проблемной ситуаций в организации.

Оцениваемые параметры – точность расчетов и глубина проработки управленческих решений.

2. Критерии оценки

Работа считается **не выполненной**, если выполнены не все части работы, допущены грубые ошибки в расчетах и смысловой логике решения управленческой задачи,

Рекомендации в адрес аппарата управления не обоснованы, оценка составляет 0-50 баллов.

Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если части работы выполнены формально: допущены неточности в решении и не даны аргументированные рекомендации, оценка составляет 51-72 балла.

Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если части работы задачи решены в полном объеме, разработаны рекомендации, но допущены неточности в их обосновании, оценка составляет 73-86 баллов.

Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если расчеты проведены верно, даны аргументированные рекомендации, оценка составляет 87-100 баллов.

В общей оценке по дисциплине баллы за работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины. Оценка за работу учитывается при расчете итоговой оценки по экзамену.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Пример варианта РГЗ

Задания на РГЗ

Методика оценки экономического ущерба предприятия вследствие текучести кадров

Оценка экономического ущерба предприятия вследствие текучести кадров включает четыре этапа. На первом этапе проводится анализ кадрового состава в целом по предприятию и в разрезе отдельных структурных подразделений (категорий работников, профессиональных групп) в динамике за несколько лет; далее определяется нормативный коэффициент текучести кадров; на третьем этапе выясняются структура и величина ущерба, вызванного движением персонала, на заключительном этапе обосновывается набор мероприятий по устранению (регулированию) излишней текучести кадров в рамках выявленного на четвертом этапе суммы. Дадим пояснения к реализации каждого из этапов.

Этап 1. Анализ движения персонала предприятия.

Персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены через его движение, как за рамки предприятия, так и различного рода перемещения внутри. Под *движением кадров* предприятия будем понимать совокупность всех случаев поступления на предприятие работников извне и всех случаев выбытия за пределы предприятия, а также внутриорганизационных перемещений.

Движение кадров делится на две группы: *внешнее* и *внутреннее*.

Оценить внешнее движение персонала возможно с помощью набора коэффициентов, таких как:

- Общий коэффициент оборота кадров;
- Частные коэффициенты оборота кадров: коэффициент оборота по приему и коэффициент оборота по выбытию кадров;
- Коэффициент сменяемости кадров;
- Коэффициент стабильности кадров;
- Коэффициент фактический текучести;
- Коэффициент потенциальной текучести;
- Коэффициент действенности (фактической реализации желания уволиться);
- коэффициент интенсивности текучести.

Общий коэффициент оборота кадров (К_о) определяется как отношение суммы числа принятых (Ч_{пр}) и уволенных (Ч_у) работников к среднесписочному (Ч_с) числу работников предприятия:

$$K_{об} = \frac{Ч_{принятых} + Ч_{уволенных}}{Ч_{среднесписочная}} \times 100\%;$$

Частные коэффициенты оборота кадров измеряются соответственно отношением количества принятых (оборот по приему – К_{об.пр}) или количества уволенных (оборот по увольнению – К_{об.ув.}) за определенный период к среднесписочной численности работающих:

$$K_{об.пр} = \frac{Ч_{принятых}}{Ч_{среднесписочная}} \times 100\%; K_{об.ув.} = \frac{Ч_{уволенных}}{Ч_{среднесписочная}} \times 100\%$$

Коэффициент сменяемости кадров исчисляется как отношение меньшего из числа принятых или уволенных к среднесписочной численности работников. Например, если на предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года уволено 250 человек, а принято 350, то коэффициент сменяемости составит 16,6%.

Стабильность кадров принято характеризовать долей лиц, работающих продолжительный срок на данном предприятии, в общей численности работников. Коэффициент стабильности кадров рассчитывается, как доля рабочих со стажем работы на предприятии в пять и более лет в общей численности работающих.

Встречается и иной способ определения коэффициента стабильности. Для оценки уровня стабильности трудового коллектива ведется статистический учет таких показателей, как:

- число прогулов;
- число случаев опозданий на работу;
- число преждевременного ухода с работы (до окончания рабочего дня);
- число нарушений времени установленных перерывов в работе;
- число нарушений общественного порядка, повлекших за собой административные санкции;
- число рекламаций на бракованную продукцию;
- число жалоб клиентов, покупателей;
- число выходов из строя технологического оборудования и др.

В качестве обобщенного показателя стабильности используется коэффициент стабильности, рассчитываемый по следующей формуле:

$$K_{ст} = \frac{1 - \sum_{i=1}^n D_i}{N_p}$$

где n - число учитываемых видов нарушений трудовой и технологической дисциплины; N_p - общая (среднесрочная) численность членов трудового коллектива; D_i - число нарушений i -го вида.

Эмпирическая нормативная величина коэффициента стабильности находится в пределах $0 < K_{ст} < 1$.

Систематический учет приведенных показателей и их анализ в динамике позволяют установить нормативное значение общего показателя стабильности, определить общую тенденцию роста или снижения данного показателя и выявить подразделения, вносящие наибольший вклад в общую нестабильность, а также наиболее распространенные виды нарушений. Это дает возможность выработки мероприятий профилактического характера.

Коэффициент текучести кадров - отношение числа уволенных работников предприятия за анализируемый период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. т.е. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период.

Коэффициенты текучести рассчитываются как в целом по предприятию, так и в разрезе отдельных структурных подразделений. Для определения коэффициента фактической текучести пользуются данными аналитического учета движения персонала (таблица 1). Источников информации является документация, отражающая движение персонала на предприятии: приказы о найме и увольнении, акты и служебные записки, договора с кадровыми агентствами и пр.

Таблица 1 – Движение персонала за период (месяц, квартал, год)

Структурное подразделение (категории работников; профессиональные группы)	Численность на начало периода, чел.	Принято, в т.ч. из источников, чел.				Уволено, в т.ч. по причинам, чел.				Численность на конец периода, чел.
		Служба занятости	Кадровые агентства	Учебные заведения	Через СМИ (собственный найм)	Собственное желание	Сокращение численности	Выход на пенсию	Истечение срока договора	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Коэффициент фактической текучести ($K_{\text{факт.тек.}}$) рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{факт.тек.}} = \frac{Ч_{\text{уволенных по причинам текучести}}}{Ч_{\text{среднесписочная}}} \times 100\%$$

Коэффициент потенциальной текучести ($K_{\text{потен.тек.}}$) рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{потен.тек.}} = \frac{Ч_{\text{неудовлетворенных}}}{Ч_{\text{среднесписочная}}} \times 100\%, \text{ где}$$

$Ч_{\text{неудовлетворенных}}$ - численность работников, не удовлетворенных различными аспектами работы на предприятии и имеющих желание уволиться. Основания для неудовлетворенности работой на предприятии могут быть:

- ❖ Неполное использование профессионально-личностных возможностей работника;
- ❖ Отсутствие профессионального роста и карьерного продвижения;
- ❖ Низкий уровень оплаты труда;
- ❖ Неудовлетворенность режимом труда;
- ❖ Проблемы в межличностных отношениях с сотрудниками коллектива и др.

При детальном анализе причин текучести можно говорить о разной мере неудовлетворенности (силе) работников и, соответственной, разной мере готовности покинуть предприятие. Данный коэффициент, как правило, рассчитывается по каждому основанию, вызывающему неудовлетворенность сотрудника работой на предприятии. Такое детальное изучение причин неудовлетворенности работников необходимо, для выявления тех, устранение которых на данном предприятии не представляется возможным.

Для диагностики числа работников потенциально намеренных сменить место работы, как правило, используются данные анкетных опросов или включенного наблюдения.

Для прогнозирования реальности перерастания потенциальной текучести в фактическую, особенно в разрезе отдельных причин текучести используется коэффициент действенности.

Коэффициент действенности (реализации желаний) ($K_{\text{действ.}}$):

$$K_{\text{действ.}} = K_{\text{факт.}} / K_{\text{пот.тек}}$$

При изучении текучести кадров интерес представляет измерение ее величины не только по предприятию в целом, но и по отдельным его структурным подразделениям (цехам, отделам, службам), группам работников. *Коэффициенты, характеризующие уровень текучести в отдельных подразделениях или группах работников, называются частными коэффициентами текучести.* Расчет частных коэффициентов текучести осуществляется аналогично расчету общего показателя.

Для сравнения уровня текучести у различных категорий персонала применяется *коэффициент интенсивности текучести ($K_{\text{интенс.}}$)*

$$K_{\text{интенс.}} = D_{\text{сж.}} / D_{\text{сс.}}, \text{ где}$$

$D_{\text{сж.}}$ - доля данной категории работников в общей численности, уволившихся по собственному желанию;

$D_{\text{сс.}}$ - доля данной категории работников в общей численности работников предприятия.

Коэффициент показывает, во сколько раз текучесть работников исследуемой группы выше (ниже), чем в целом по предприятию. Использование этого показателя имеет большое значение для изучения социальных, демографических, профессиональных и других особенностей текучести. Сравнивая коэффициенты интенсивности текучести по отдельным категориям персонала, можно выяснить те из них, где проблема текучести стоит наиболее остро.

К *внутреннему движению кадров* относятся: межцеховое движение; межпрофессиональная подвижность; квалификационное движение и переход работников в другие категории. Рассмотрим каждое из них:

межцеховое движение - перемещение рабочих между цехами, отделами и другими подразделениями предприятия. В основе такого вида движения лежат технические изменения в производстве, организационные перестройки, перестановки одних рабочих в результате выбытия с предприятия других, а также такие факторы, как неудовлетворенность условиями и организацией труда и быта, отношениями с администрацией или с коллективом, желание работать в другом подразделении рядом с друзьями и т.д.;

межпрофессиональная подвижность - переход к новой профессии. Этот вид перемещений может быть связан как с техническим прогрессом, так и с реализацией личных интересов;

квалификационное движение - переход от одного разряда к другому в пределах существующей тарифной системы;

переход рабочих в другие категории (специалисты, служащие). Движение из одной категории в другую реализуется в рамках деления работников предприятия на учетные категории персонала (рабочие, руководители, специалисты и т.д.), в общем отражающие социально – экономические различия в положении этих работников, в частности различия в содержании труда.

Общий внутрифирменный оборот работников можно измерить с помощью коэффициента, который определяется как отношение числа работников, принявших участие во внутрифирменном движении независимо от числа совершенных изменений в их позициях, к среднесписочной численности.

Проведенный анализ кадрового состава в целом по предприятию и в разрезе отдельных структурных подразделений (категорий работников, профессиональных групп) в динамике за несколько лет позволяет отразить динамику движения персонала и перейти

к обоснованию нормативного коэффициента текучести кадров для данного предприятия или отдельного структурного подразделения.

Этап 2. Определение нормативного коэффициента текучести кадров.

В литературных источниках нормативный коэффициент текучести изменяется в пределах от 3% до 10% в год (влияет и сфера деятельности и стадия жизненного цикла организации). Практики говорят о том, что нормативный коэффициент текучести может быть иным (иногда называются значения более 50% в год). Мнения специалистов расходятся.

Очевидно, что полнейшее устранение текучести кадров не возможно и, более того, нежелательно. Последствия низкой текучести кадров проявляются в «застойных» явлениях тормозящих развитие организации, а также косвенно свидетельствуют о низкой профессиональной мобильности сотрудников. Возникает дилемма: с одной стороны текучесть приводит к целому ряду негативных последствий, с другой стороны, она, во-первых, неустранима, во-вторых, необходима. Речь может идти о допустимом уровне текучести.

Любое движение персонала сопровождается издержками. Для определения допустимого уровня текучести кадров необходимо сопоставить две группы затрат: с одной стороны, затраты на замену специалистов и доведение их профессионализма до стандартов предприятия, с другой, определить потери вследствие ухода сотрудников. Допустимый уровень текучести кадров устанавливается как в целом по предприятию, так и для отдельных подразделений, категорий работников, должностей.

Этап 3. Определение структуры и величины ущерба, вызванного движением персонала

Следует отметить, что это один из наиболее важных, но в то же время трудоемких этапов. Трудоемкость процесса связана с организацией сбора информации. Для обобщенной оценки экономических потерь необходимо:

- привлечение информации с разных служб предприятия;
- проведение процедур фотографии рабочего времени;
- установление и регулирование трудовых норм;
- разработка инструментария анкетного опроса и пр.

Все это накладывает отпечаток на достоверность полученных данных.

В структуру ущерба, вызванного текучестью кадров, можно включить четыре основные группы потерь:

1. Потери, вызванные увольнением персонала.

1.1. Выплаты выходных пособий увольняющимся работникам (если они производились). Увольнение работников по разным основаниям несет различную нагрузку на денежные выплаты предприятия сотрудникам.

1.2. Потери по судебным издержкам, в связи с незаконным увольнением, последующим восстановлением и оплатой времени вынужденного прогула. Эта статья потерь может быть весьма значительной. Судебная практика показывает, что иски о восстановлении в должности на прежнем месте работы сотрудника, удовлетворяются довольно часто.

1.3. Потери, вызванные оформлением процедуры увольнения. Потери, в связи с затратами рабочего времени, определяются: Стоимость часа работы лиц, причастных к оформлению увольнения (руб.) * Продолжительность процесса увольнения (час.) * Число увольняемых сотрудников (чел.)

2. Потери производительности сотрудников.

2.1. Потери от простоя рабочего места определяются через временной интервал между увольнением - сотрудника и принятием нового работника, в течение которого вакантное рабочее место не производит продукцию:

Потери от простоя рабочего места = Выработка (руб.) по рабочему месту * число дней простоя * число вакантных рабочих мест;

В структуре ущерба эта группа потерь в современных условиях является незначительной, т.к. предприятия стремятся любыми способами не допустить простоя. Но в ряде случаев она может стать существенной. Как правило, ликвидация простоя достигается за счет работы сверхурочно. Согласно динамике работоспособности сотрудника в течение смены в фазе «снижения работоспособности», (именно в этой фазе находится сотрудник при работе сверхурочно) часто наблюдаются снижение выработки, рост числа брака, травматизм. Эти последствия легко перевести в потери.

2.2. Потери в производительности труда сотрудников перед увольнением.

Принятие решения об увольнении сказывается на снижении производительности труда сотрудника, решившего покинуть организацию. Причем, по мере закрепления этого решения у сотрудника снижение трудовой отдачи сильнее. По нашим данным, в среднем, в первый месяц (пока решение об увольнении не окрепло) фиксируется снижение трудовой отдачи от 7-15%, во второй месяц 10-20%.

2.3. Потери в производительности труда сотрудников в период адаптации.

Завершение адаптации сотрудника в организации наступает тогда, когда он выходит на заданный уровень производительности труда, трудовой отдачи и эти показатели должны достигать устойчивых значений. Чем лучше организовано приспособление работника организации и рабочему месту, тем быстрее наступает выход сотрудника на заданные показатели. В среднем для массовых профессий можно привести такие значения. Снижение выработки в первый месяц адаптации 15-9%, во второй – 10-5%.

Определение снижения выработки у сотрудников в период адаптации и увольнения определяются по результатам фотографии рабочего дня, анализа норм выработки, аттестации.

2.4. Потери в производительности труда сотрудников в период обучения с отрывом от производства определяются: Продолжительность обучения (дн.)* средненежную выработку (руб.)

3. Потери, вызванные поиском, отбором и наймом новых сотрудников.

3.1. Затраты по организации профессионального отбора могут включать:

- средства на проведение анализа содержания работ и разработку моделей должностей.

3.2. Затраты на разработку диагностического инструментария по определению меры профессиональной пригодности кандидата должности;

3.3. Средства на размещение информации о вакансиях, оплату услуг кадровых агентств осуществляющих подбор персонала.

3.4. Затраты на проведение процедуры найма работников на вакантное рабочее место:

3.4.1. Затраты, в связи с проведением профессионального отбора, определяются через потери рабочего времени сотрудников, причастных к профессиональному отбору: Стоимость часа работы лиц, причастных к проведению процедуры (руб.)*Продолжительность процедуры (час.) * Число отбираемых сотрудников (чел.).

3.4.2. Затраты, вызванные оформлением принятых на работу (затраты рабочего времени работников кадровой службы, осуществляющих данное оформление, и финансовые затраты на эту процедуру);

4. Потери на обучение принятого на работу сотрудника:

4.1 Затраты на проведение трудовой адаптации работника,

4.2 Затраты на организацию и проведение обучения на рабочем месте (наставничество, самообучение, помощь коллег по работе и др.);

4.3. Затраты на обучение с отрывом от производства (стоимость курсов, тренингов и т.д.).

Суммируя затраты по всем группам потерь, определяют итоговую величину ущерба предприятия вследствие текучести кадров. Эта сумма является определяющей при обосновании стоимости мероприятий по регулированию текучести кадров до приемлемого для предприятия уровня. Размер убытков вследствие текучести кадров, необходимо сопоставить с затратами на реализацию мероприятий по ее устранению.

Этап 4. Диагностика причин текучести кадров на предприятия.

Информация, полученная в ходе реализации данного этапа является основанием для обоснования мероприятий по доведению уровня текучести кадров до допустимого. Есть различного рода основания для увольнения сотрудников: по собственному желанию, в связи с переводом, окончание действия трудового договора, прогул без уважительных причин, за появление на работе в нетрезвом состоянии, по сокращению численности др. При анализе основания для увольнения «собственное желание» необходимо выявлять мотивационную структуру ухода сотрудника из организации. Она может складываться из различных причин, которые в свою очередь требуют различные мероприятия для устранения последствий. В качестве основных причин можно назвать следующие:

- неудовлетворенность уровнем оплаты труда;
- тяжелые и опасные условия труда;
- неприемлемый режим работы;
- отсутствие перспектив карьерного роста;
- низкие возможности для профессионального роста;
- не сложившиеся отношения с коллегами и руководством;
- неудобное месторасположение организации и др.

Выявить возможные причины увольнения работника по «собственному желанию» помогают заключительное интервью с увольняющимся и оценка потенциальной текучести. Для этого кадровая служба проводит анкетные опросы.

Существует связь между удовлетворенностью работой и потенциальной текучестью. *Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.* Это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным её аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии.

Удовлетворенность работой – эмоциональная реакция работника на рабочую ситуацию; то, что удерживает работника в организации. Анализ многочисленных исследований социально-психологического феномена удовлетворенности работника трудом на предприятии позволяет выделить в нем два аспекта: общую удовлетворенность и частичную удовлетворенность. *Общая удовлетворенность – это удовлетворенность работой в данной организации в целом.* Довольно часто встречается ситуация, при которой работник удовлетворен своей работой вообще, но определенные ее стороны (например, сложности с городским транспортом) его не устраивают. Таких аспектов может быть много или мало. Если человек продолжает работать, не думая об уходе, то, значит, положительные аспекты работы, удовлетворяющие его, преобладают над отрицательными. Частичная удовлетворенность – это удовлетворенность отдельными аспектами работы в организации.

Удовлетворенность работой тесно связана с лояльностью персонала, преданностью работников своей организации, их желанием прилагать максимум усилий в ее интересах, разделять ее ценности и цели.

Изучая удовлетворенность работников, можно анализировать силу привязанности персонала к предприятию. Если ценный сотрудник балансирует на грани неудовлетворенности и готов в любой момент уволиться – это может быть опасно и следует изменить ситуацию. А если плохой сотрудник полностью удовлетворен работой и не собирается увольняться – это также недоработка службы управления персоналом. Данные об удовлетворенности персонала – это информация о кадровых рисках, а также основа для разработки мероприятий стимулирования и мотивации, поэтому владение инструментами диагностики меры удовлетворенности персонала организации является важным для менеджера.

Разработка анкеты оценки уровня удовлетворенности работников основными факторами организации труда на предприятии. Для диагностики потенциальной

текучести кадров проводится анкетирование. Пример анкет по диагностике потенциальной текучести и организационной приверженности работников представлен в приложении 3 и 4.

При выявлении потенциальной текучести на основе оценки меры удовлетворенности персонала необходимо:

1. *Определить генеральную выборку*, т.е. количество человек, которых необходимо опросить для того, что бы полученные результаты были достоверны и выводы исследования можно было бы распространять на все предприятие.

2. *Разработать анкету*. Для разработки анкеты необходимо определить факторы, влияющие на удовлетворенность. Условно факторы, формирующие общую удовлетворенность можно разделить на две группы: факторы, относящиеся к самой трудовой деятельности, и факторы, относящиеся к условиям трудовой деятельности. Последние, в свою очередь, также делятся на две группы: элементы (факторы), относящиеся к физическим условиям, и факторы, относящиеся к социально-психологическим условиям. Можно также использовать подход, при котором удовлетворенность делится на зоны. Условно выделяют следующие четыре зоны:

- Зона материальной удовлетворенности. Удовлетворенность работника материальной стороной работы. Включает в себя такие элементы как размер дохода, схему оплаты труда, состав соцпакета, удобство расположения компании, организация рабочего места и пр.
- Зона социальной удовлетворенности. Включает в себя удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, руководством, социально-психологической атмосферой в коллективе, возможностями карьерного роста.
- Зона организационной удовлетворенности. В организационную зону входят вопросы организации процесса труда – грамотность постановки задач, полнота обратной связи, четкость взаимодействия подразделений, материальное обеспечение процесса труда и т.д.
- Зона удовлетворенности организационным имиджем. Данная зона имеет непосредственное отношение к социальной и организационной зоне и, по внутренней логике, должна рассматриваться внутри этих зон. Однако мы выделяем ее в отдельно исследуемое направление, поскольку такое рассмотрение позволяет получить ответ на вопрос о качестве внутреннего позиционирования компании.

Вопросы анкеты должны позволить выявить основные точки напряженности в отношениях работник-работодатель, в вопросах оценки и оплаты труда, карьерного продвижения.

Используют различные типы вопросов и шкалирования ответов. Разрабатывается ключ анкеты. Пример разработки ключа к анкете представлен в приложении 2. При составлении анкеты необходимо определить перечень наиболее характерных показателей и критериев их оценки. При этом на каждом конкретном предприятии наряду с основными показателями производственной ситуации (содержание труда, заработная плата и др.) возможны специфические факторы мотивации (различные социальные программы и т. д.).

Критериями оценки показателей могут служить следующие качественные характеристики. Каждому качественному критерию оценки удовлетворенности присваивается соответствующее числовое значение - коэффициент:

- ☐ совершенно удовлетворен (+1,0);
- ☐ удовлетворен (+0,5);
- ☐ затрудняюсь ответить (0,0);
- ☐ не удовлетворен (-0,5);
- ☐ совершенно не удовлетворен (-1,0).

Суммарный показатель удовлетворенности - индекс удовлетворенности (Iуд) по каждому из факторов рассчитывается по формуле:

$$I_{el} = \frac{1,0 \times n_1 + 0,5 \times n_2 + (-0,5) \times n_3 + (-1) \times n_4}{n_1 + n_2 + n_3 + n_4},$$

где n_1 , n_2 , n_3 , n_4 - соответствующее число респондентов (внутри подразделения или профессиональной группы), объединенных по одному из четырех возможных вариантов ответов по шкале удовлетворенности. Ответы респондентов, не сумевших оценить фактор (характеристика по шкале удовлетворенности «затрудняюсь ответить»), не учитываются.

3. *Проведение опроса.* Проводя любые организационные исследования, следует иметь ввиду, что любое подобное мероприятие запускает внутри коллектива определенные социодинамические процессы. Сотрудники начинают «энергично ожидать» изменений, новых веяний и пр. Особенно это важно учитывать при работе с «неблагополучными» коллективами. Поэтому, если не известно точно, будут ли предприниматься какие-либо меры по результатам исследования, эти ожидания стоит максимально смягчать, не давая повода для излишнего ажиотажа.

4. *Обработка заполненных анкет в соответствии с ключом*

Воспользовавшись нижеследующей таблицей, в зависимости от полученного значения индекса удовлетворенности ($I_{уд}$) можно оценить степень удовлетворенности персонала тем или иным фактором организации труда внутри подразделения или профессиональной группы.

Интерпретация числовых значений ($I_{уд}$)

Числовое значение	Интерпретация
От 1,0 до 0,6	Высокий уровень удовлетворенности
От 0,59 до 0,2	Средний уровень удовлетворенности
Менее 0,19	Низкий уровень удовлетворенности

Далее необходимо провести ранжирование факторов по степени удовлетворенности и составить сводную таблицу индекса удовлетворенности.

Этап 5. Разработка программы мероприятий по регулированию текучести кадров.

Все мероприятия условно можно разделить на три основные группы:

- технико-экономические (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования, организации и управления производством и др.);
- организационные (совершенствование процедур приема и увольнения работников, системы профессионального продвижения работников и др.);
- социально-психологические (совершенствование стилей и методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы морального поощрения и др.).

При разработке мероприятий по регулированию текучести кадров важно представить обоснование по их ресурсному обеспечению: время, люди, информация, технические особенности. Для наглядности материал размещается в табличной форме. Обоснование мероприятий позволяет определить временной период их осуществления, задействованные субъекты и итоговую стоимость проекта. Определение эффекта от осуществления разработанных мероприятий осуществляется на основе сравнительного анализа издержек на проведение названных мероприятий и потерь из-за излишнего уровня текучести. Если затраты на решение проблемы превысят экономический эффект от снижения текучести, возможен поиск других, более «дешевых» вариантов совершенствования работы с персоналом.